

РАССМОТРЕНА
Общим собранием
СПБ ГБПОУ
«Промышленно-
технологический колледж
им. Н.И. Путилова»
протокол №1 от «31» августа
2022 г.

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора СПБ ГБПОУ
«Промышленно-
технологический
колледж им. Н.И. Путилова»
от «31» августа 2022 года № 315



Г.Ф. Шорников

Программа наставничества

Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Промышленно-
технологический колледж имени Н.И. Путилова»
на период 2022-2023 учебный год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Промышленно-технологический колледж имени Н.И. Путилова» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБ ПОУ характеризуется следующими успехами и проблемами.

Педагогические работники колледжа в большей массе своей имеют высшие квалификационные категории, систематически являются слушателями различных обучающих курсов. Участвуют в профессиональных конкурсах. Добросовестно относятся к выполнению своих должностных обязанностей по обучению и воспитанию обучающихся. Активно ведется проектная внеурочная деятельность и кружковая работа.

Наряду с вышеуказанными успехами существуют некоторые проблемы в образовательном процессе.

Педагогический работник:

- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
- проблемы адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- состояние эмоционального выгорания, хронической усталости.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБ ПОУ являются:

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом

коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в СПБ ГБПОУ «Промышленно-технологический колледж им. Н.И. Путилова» (далее – ГБ ПОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом («наименование ГБ ПОУ») и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБ ПОУ, принята на заседании Общего собрания ГБ ПОУ, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБ ПОУ основывается на следующих принципах:

– *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;

– *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

– *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей;

– *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* предполагает реализацию в ГБ ПОУ научно обоснованных и проверенных технологий;

– *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и профессиональной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются: **«преподаватель — преподаватель»**.

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБ ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- улучшение психологического климата в ГБ ПОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ГБ ПОУ по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБ ПОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБ ПОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется педагогами и иными педагогическими работниками ГБ ПОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБ ПОУ. Передаче в ЦРН подлежат не персонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

6

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБ ПОУ

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБ ПОУ. 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Общего собрания ГБ ПОУ. «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Пакет других установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем педагогов ГБ ПОУ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	Работа внутри ГБ ПОУ включает действия по формированию базы из числа: • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. -базу наставников из числа активных педагогов

Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся тандемов в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные тандемы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «входной» мониторинг • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема. 2. Оповещение участников тандема. 3. Подведение итогов 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБ ПОУ.</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБ ПОУ: заседание Общего собрания работников, заседание Педсовета, оформление материалов на сайте.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие – конференция.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: **«педагог - педагог»**.

6.9.2. Форма наставничества «педагог - педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3) лет или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

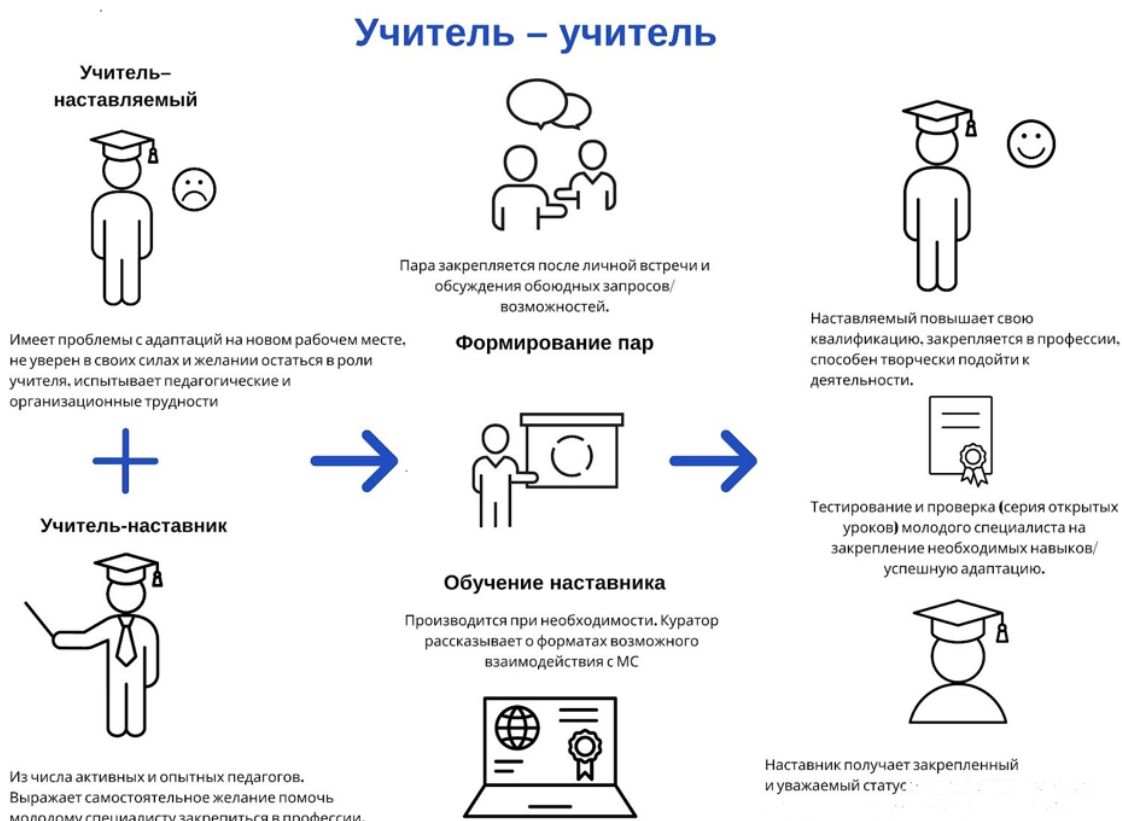


Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией

учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Область применения. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серия семинаров, разработка методического пособия.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБ ПОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной программы наставничества;

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГБ ПОУ.

У. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 Характеристика контингента ГБ ПОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2022	Прогноз 31.05.2023
1	Численность педагогических работников, чел.	46	46
	в том числе:		
2.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	16	18
2.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	19	19
2.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	4
2.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	10
2.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	2	2
2.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	0	0
3	Количество партнеров ГБ ПОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	6	6

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

СПБ ГБПОУ
«Промышленно-технологический
колледж им. Н.И. Путилова»

ПРИКАЗ

06.10.2022 № 436

Приказ о назначении наставников

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденного приказом № 315 от 31.08.2022 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить наставниками реализации программы наставничества по форме взаимодействия «педагог-педагог» нижеуказанных педагогических работников (приложение 1).
2. Назначить наставнические пары/группы по форме взаимодействия «педагог-педагог» (приложение 2).
3. Провести обучение наставников в период с 21 ноября 2022 года по 21 декабря 2022 года.
4. Контроль исполнения приказа возложить на Иванову Е.В., зам директора по УВР.

Директор



Г.Ф. Шорников

№ п/п	Фамилия, имя, отчество наставника
1.	Нахват Мария Викторовна
2.	Султанова Евгения Саметовна
3.	Павленко Ирина Владимировна
4.	Смирнова Марина Валентиновна
5.	Иванова Елена Владимировна
6.	Баженов Сергей Сергеевич
7.	Анищенко Сергей Иванович
8.	Букарова Юлия Александровна
9.	Пельякина Галина Федоровна
10.	Бирюкова Ирина Сергеевна
11.	Васильева Елена Григорьевна

№ п/п	Фамилия, имя, отчество наставника	Фамилия, имя, отчество наставляемого/наставляемых
1.	Нахват Мария Викторовна	Юрчик Евгений Евгеньевич
2.	Султанова Евгения Саметовна	Баженова Марина Леонидовна
3.	Павленко Ирина Владимировна	Медведева Мария Александровна
4.	Смирнова Марина Валентиновна	Доброева Нина Дмитриевна
5.	Иванова Елена Владимировна	Туленков Сергей Яковлевич
6.	Баженов Сергей Сергеевич	Урядов Сергей Анатольевич
7.	Анищенко Сергей Иванович	Захарова Ирина Николаевна
8.	Букарова Юлия Александровна	Марфель Наталья Ивановна
9.	Пельякина Галина Федоровна	Куземцева Инна Тимуровна
10.	Бирюкова Ирина Сергеевна	Малышкин Станислав Шамилович
11.	Васильева Елена Григорьевна	Ломоносова Валентина Егоровна

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении
«Промышленно-технологический колледж имени Н.И. Путилова»
на 2022-2023 учебный год**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Положения о программе наставничества в ГБ ПОУ, Типовой формы программы наставничества в ГБ ПОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	Апрель-май 2022 года	Куратор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, сообщества ГБ ПОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.3. Создание рубрики на сайте ГБ ПОУ (освещение деятельности на сайте).	Сентябрь 2022 года	Куратор, администрация, классные руководители, мастера производственного обучения
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГБ ПОУ» 3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества ГБ ПОУ (издание приказа).	Сентябрь-октябрь 2022 года	Директор, куратор, проектная группа

	ГБ ПОУ	3.3. Обучение куратора. 3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в ГБ ПОУ 3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ГБ ПОУ. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.		
Формирование базы наставляемых	4) Сбор данных о наставляемых	4.1. Анкетирование педагогов, желающих принять участие в программе наставничества (анкета на бумажном носителе). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе (документ на бумажном носителе), сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 4.2. Анализ данных. 4.3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Не позднее 21 октября 2022 года	Куратор, администрация
Формирование базы наставников	5) Составление старт-листа наставников	5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества (документ на бумажном носителе). Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных 5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения	Октябрь 2022 года	Администрация, куратор

		и мониторинга влияния программ на всех участников. 5.4. Собеседования с наставниками. 5.5. Приказ о назначении наставников. 5.6. Формирование базы наставников.		
Отбор и обучение наставников	6) Отбор и обучение наставников	6.1. Отбор наставников под запросы направляемых. 6.2. Обучение наставников (<i>подготовка методических материалов для наставников</i>)	Ноябрь, декабрь 2022 года	Куратор
Формирование тандемов	7) Формирование тандемов	7.1. Представление наставников участникам программы (собрание). 7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 7.3. Анализ анкет и формирование тандемов. 7.4. Информирование участников о сложившихся тандамах (информационный стенд). Закрепление тандемов приказом руководителя ГБ ПОУ. 7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества. 7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	Декабрь 2022 года	Куратор
Организация работы тандемов	8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме	8.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Ноябрь 2022 года Ноябрь 2022 года Декабрь 2022 года Январь 2023 года-март 2023 года Апрель 2023 года	Куратор

		<p>8.6. Регулярная обратная связь от участников программы.</p> <p>8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых.</p> <p>8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.</p>	<p>Май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p>	
Завершение наставничества	<p>9) Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества</p>	<p>9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>9.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>9.34. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы</p> <p>9.5. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>9.6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников (конференция).</p> <p>9.7. Участие в конкурсе.</p> <p>9.8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.</p> <p>9.9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-</p>	<p>Апрель 2023 года</p> <p>Апрель 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>30 апреля 2023 года</p> <p>5 июня 3116 мая 2023 года</p> <p>Конец мая 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p> <p>Май 2023 года</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители, мастера производственного обучения</p>

		партнеров 99.4.10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 9.511. Формирование долгосрочной базы наставников. 9.12. Участие в итоговом семинаре по наставничеству	Июнь 2023 года Июнь 2023 года	
--	--	---	--------------------------------------	--

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.